wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

Posterwalk beim WiFF-Bundeskongress

Kita-System: Umbau mit Weitblick? Perspektiven aus Forschung und Praxis

Wie beeinflusst die Expansion der Kindertagesbetreuung die Ausbildungsformate für die Frühpädagogik?

Welche Bedeutung hat Weiterbildung für die Professionalisierung frühpädagogischer Fachkräfte?

Ist Personalentwicklung ein Thema in Kitas? Wie sieht Teilhabe im Kita-Alltag aus?

Anhand eigener empirischer Forschung beobachtet und analysiert die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) aktuelle Entwicklungen in der Kindertagesbetreuung. Je nach Forschungsfrage unterscheiden sich Zugänge und Methoden: angefangen von der Auswertung amtlicher Statistik bis hin zur Mikroanalyse von Interaktionsprozessen.

Welche Studien Referentinnen und Referenten der WiFF in der aktuellen Projektphase (2015–2018) durchgeführt haben, erfahren Sie im Rahmen dieses Posterwalks.

STATIONEN:

- ***Fachschulstudie (A)***
  Neue Entwicklungen in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an Fachschulen für Sozialpädagogik
- ***Ethnographische Fachschulstudie (B)***
  Arbeitsfeldbezug im Unterricht an Fachschulen für Sozialpädagogik
- ***Studiengangsmonitoring (C)***
  Die Entwicklungen der kindheitspädagogischen Studiengänge
- ***Weiterbildungsstudie (D)***
  Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kita
- ***Personalentwicklungsstudie (E)***
  Personalentwicklung in Kitas: Rahmenbedingungen und Umsetzung aus Sicht der Einrichtungen
- ***Fachkräftebarometer Frühe Bildung (F)***
  Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Qualifizierung im Arbeitsfeld Kita
- ***Teilhabestudie (G)***
  Facetten von Teilhabe in integrativen Kindertageseinrichtungen

www.weiterbildungsinitiative.de/forschung

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
DJI Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018

Fachschulstudie

wiff
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

Neue Entwicklungen in der Ausbildung

zur Erzieherin und zum Erzieher an Fachschulen für Sozialpädagogik

FRAGE

- Wie hat sich die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik in den letzten Jahren entwickelt, insbesondere auf der strukturellen Ebene?

METHODE

- **Dokumentenanalyse**
  - ▸ Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Bundesländer
  - ▸ Lehrpläne und Handreichungen der zuständigen Ministerien
- **Befragung der Ministerien im Rahmen der OLA** (Offene, länderübergreifende Arbeitsgruppe der WiFF)
- **Recherchen der WiFF**

Ausgangslage: Im Zuge des enormen Kita-Ausbaus wurden in den letzten Jahren die Aufnahmekapazitäten an Fachschulen für Sozialpädagogik stark erhöht. Auch strukturell ist reorganisiert worden: Ausdifferenzierte berufsbegleitende Teilzeitmodelle und neue vergütete Ausbildungsformen sollen weitere Zielgruppen für die Ausbildung erschließen.

Die vorliegende WiFF-Studie geht auf die jüngsten Entwicklungen in der Fachschulausbildung ein und analysiert den aktuellen Stand des Reformprozesses.

ERGEBNISSE

Pluralisierung der Organisationsformen

→ durch neue Ausbildungsmodelle:

In allen Bundesländern ist ein struktureller Umbau hin zu einer Vielfalt an verschiedenen Organisationsformen zu beobachten. Neben der klassischen Vollzeitausbildung werden immer mehr ausdifferenzierte berufsbegleitende Teilzeitmodelle und neue vergütete Ausbildungsformen angeboten. So kann die praxisintegrierte Ausbildung (PiA), die 2012 in Baden-Württemberg startete, 2018 bereits in fünf Ländern absolviert werden.

Überblick über die Organisationsformen in der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an Fachschulen im Ländervergleich:

Abb. 2: Formen der klassischen Vollzeitausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher nach Ländern

Quelle: WiFF-Länderabfrage 2016; Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder für Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik; eigene Recherchen; Stand: Juni 2018

Abb. 3: Weitere Organisationsformen der Ausbildung: (berufsbegleitende) Teilzeit- und praxisintegrierte (PiA, OptiPrax) Ausbildungsmodelle

* Praxisintegrierte Ausbildung in Bremen und Schleswig-Holstein ab 2018

Quelle: WiFF-Länderabfrage 2016; Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder für Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik; eigene Recherchen; ohne Sonderformen (vgl. Tab. 1); Stand: Juni 2018

Bezeichnung	Dauer (Jahre)	Anstellung ab Ausbildungsbeginn erforderlich	Ausbildungs-/Arbeitsvertrag mit Träger	Anrechnung auf Personalschlüssel	Verdienst	Bundesländer
Klassische **Vollzeit-Ausbildung**	3 (NI, MV: 2)	Nein	Nein	Nein	Nein	Alle
Praxisintegrierte/ -optimierte[A] Ausbildung	3	Ja	i.d.R. Ausbildungsvertrag	Ja	Ja	BW, BY[A], HE, NW SH, HB (ab 2018)
Teilzeit-Ausbildung mit Anstellung	3-4	Ja	Arbeitsvertrag	Ja	Ja	BB, BE, HB, HE, HH, MV, NI, RP, SH, SL, SN, ST, TH
Teilzeit-Ausbildung ohne Anstellung	3-6	Nein	Nein	Nein	Nein	BW, BY, HB, HE, NI, NW, RP, SH

Quelle: WiFF-Länderabfrage 2016; eigene Recherchen

Erweiterung der Zulassungsvoraussetzungen

→ durch unterschiedliche Bildungs- und Berufsabschlüsse:

Laut Rahmenvereinbarung über Fachschulen ist eine Zulassung zur Ausbildung mit folgenden Voraussetzungen möglich (KMK 2018):

- ▸ Mittlerer Schulabschluss (oder gleichwertig anerkannter Bildungsabschluss) und
- ▸ Einschlägiger Berufsabschluss (oder gleichwertig anerkannte Qualifizierung).

Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse der WiFF-Studie zeigen:

- ▸ Der mittlere Schulabschluss ist nach wie vor zentraler Zugang zur Fachschule.
- ▸ Trend zu höheren Zugangsvoraussetzungen feststellbar durch:
  - Ausbau der Sozialassistentenausbildung und
  - neue Fachkraft-Modellprojekte auf Berufsfachschulebene (mit mittlerem Schulabschluss) sowie
  - erleichterter „Direkteinstieg“ mit (Fach)Hochschulreife.
- ▸ Es bestehen mehr Möglichkeiten bei beruflichen Zugangsvoraussetzungen, v.a. für Personen mit einem nicht-einschlägigen Berufsabschluss.

Standardisierung der Curricula

→ durch einheitlichere Vorgaben in der Ausbildung:

Schritte zur Vereinheitlichung der Ausbildung durch:

- Vorgabe des „Kompetenzorientierten Qualifikationsrahmens für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen/-akademien“ (KMK 2011)
- Orientierung am Entwurf eines länderübergreifenden Lehrplans (LOAG 2012).

So sind inzwischen alle Lehrpläne an Lernfeldern und -modulen orientiert, obgleich sich die Curricula weiterhin bzgl. der (inhaltlichen) Ausgestaltung sehr unterscheiden.

Der Beitrag von WiFF

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
DJI Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018

Ethnographische Fachschulstudie

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

Arbeitsfeldbezug im Unterricht
an Fachschulen für Sozialpädagogik

Ausgangslage: Aktuelle bildungspolitische Vorgaben für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, wie z.B. der gemeinsame Orientierungsrahmen Bildung und Erziehung in der Kindheit (KMK&JFMK 2010) und das Kompetenzorientierte Qualifikationsprofil (KMK 2011), betonen die Handlungsorientierung als ein wesentliches Ziel der Ausbildung.

Im Zuge dessen kommt der Arbeit mit Lern- bzw. Handlungssituationen eine verstärkte Bedeutung zu. Die Studie geht der Frage nach, wie der Bezug zur Praxis im Unterricht hergestellt und bearbeitet wird, und beschreibt entsprechende Praktiken, wie u.a. das Rollenspiel.

FRAGE

- Wie wird der Arbeitsfeldbezug im Unterricht hergestellt?
- Wie wird die „Praxis“ im Unterricht konstruiert und bearbeitet?

METHODE

- **Forschungsdesign:**
  - Teilnehmende Beobachtungen von Unterrichtseinheiten
  - Ethnographische Interviews
  - Audioaufzeichnungen und Feldnotizen
- **Stichprobe:**
  - 6 Fachschulen für Sozialpädagogik in 3 Bundesländern (BB, BY, NW), darunter:
    - Klassen der regulären Vollzeitform
    - Klassen der berufsbegleitenden Teilzeitausbildung (BB)
    - Klassen der praxisoptimierten Ausbildung „OptiPrax“ (BY)
    - Klassen der praxisintegrierten Ausbildung „PiA“ (NW)
- **Auswertungsrahmen:**
  - Grounded Theory
  - Sequenzanalytische Verfahren

EINBLICK

Erster Analysefokus: Wie wird der Arbeitsfeldbezug durch „Rollenspiele“ hergestellt?

Bildungspolitische Vorgaben: Handlungsorientierung als Anspruch

↓

Fachschulunterricht

↓

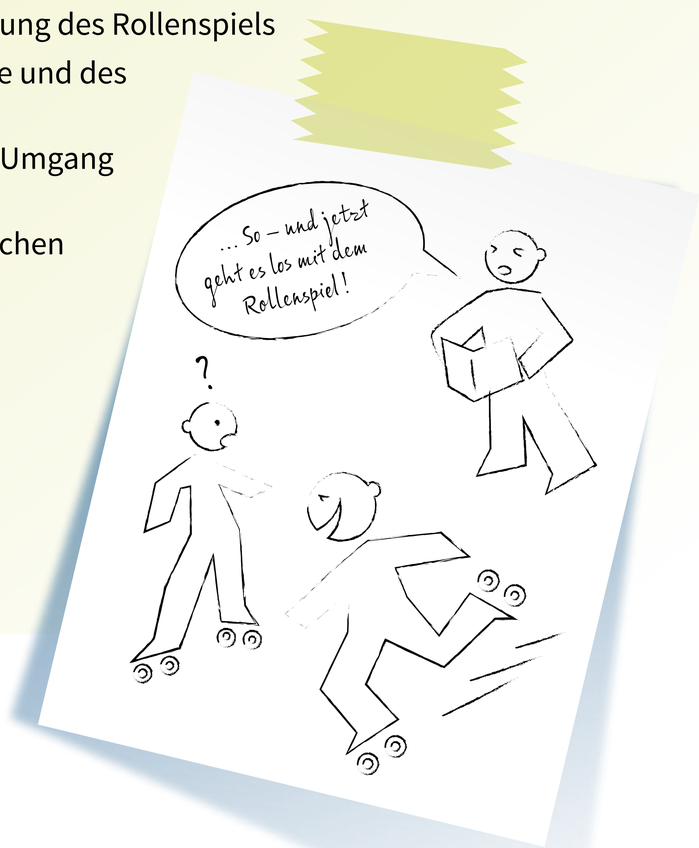
Rollenspiel als handlungsorientierte Lernform

Funktionen der Simulation von Praxis im Unterricht durch „Als-ob“-Situationen u.a.:

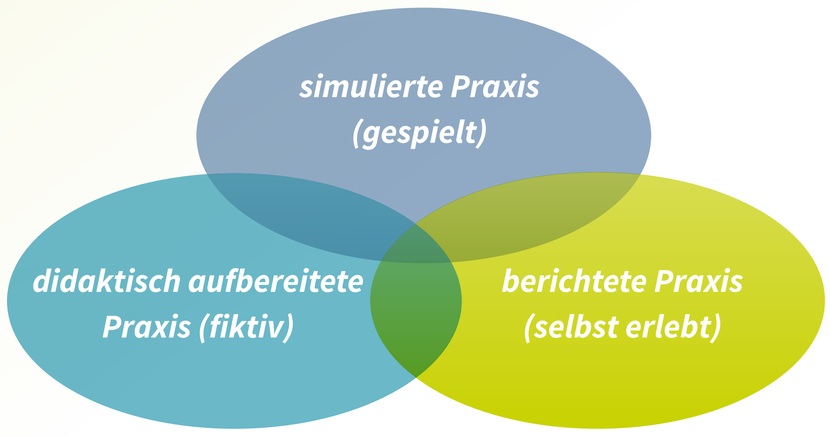
- *Herstellung von Sichtbarkeit („Zeige-Funktion“)*
- *Einüben von Abläufen*
- *Prüfungsvorbereitung*
- *Vermittlung und Überprüfung von fachbezogenem Wissen*
- *Hineinversetzen in Sichtweisen der Erzieherinnen und Erzieher (sowie Kinder)*
- *Lernen am Modell*

Herausforderungen für die Akteure:

- Räumliche und zeitliche Einbettung des Rollenspiels
- Strategien der Rollenübernahme und des Rollenwechsels
- Bewältigungsstrategien für den Umgang mit Rollendiffusion
- Rollenspiel als Meta-Ebene zwischen Inszenierung/Regie, Simulation der Praxis und Demonstration von Unterricht
- Kontrolle durch Lehrkraft vs. selbstgesteuertes Lernen der Schülerinnen und Schüler
- Wechsel zwischen Spiel und Übung



Unterschiedliche Formen des Praxisbezugs:



Der Beitrag von WiFF

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
DJI Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018

Studiengangsmonitoring

wiff
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

Die Entwicklung von früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengängen

Ausgangslage: Seit 15 Jahren gibt es in Deutschland Studiengänge der Früh- bzw. Kindheitspädagogik, die dezidiert für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung qualifizieren. Sie erweitern die traditionellen Berufs- und Studienabschlüsse im sozialpädagogischen Bereich, wie etwa die Abschlüsse als Erzieherin und Erzieher oder als Sozialpädagogin und Sozialpädagoge.

FRAGE

- Wie entwickeln sich die früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge?

METHODE

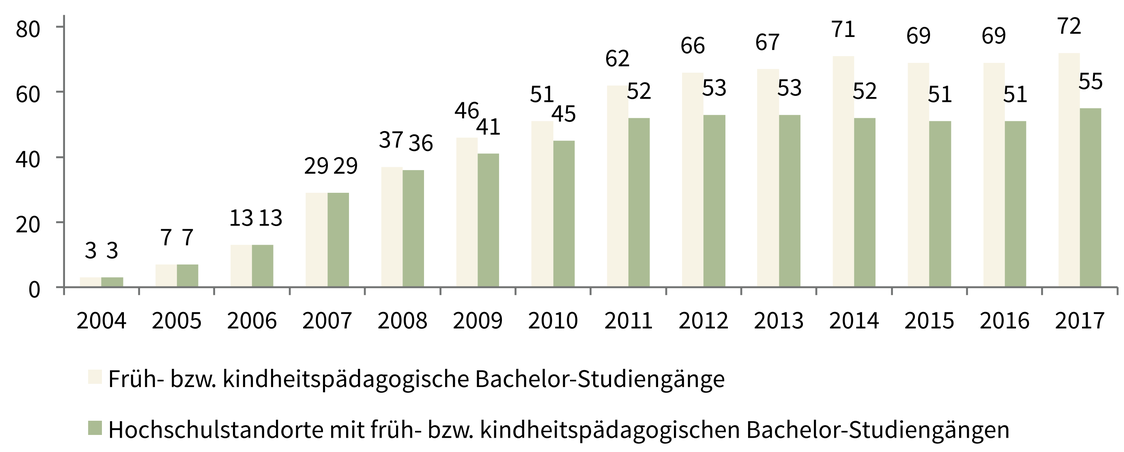
Das WiFF-Studiengangsmonitoring ist eine seit 2014 jährlich durchgeführte schriftliche Befragung aller Leitungen früh- bzw. kindheitspädagogischer Studiengänge in Deutschland. Dabei werden u.a. erfasst:

- strukturelle Daten zum Studiengang und zur Hochschule
- Studienorganisation, Studieninhalte und Zugangsvoraussetzungen
- Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen

ERGEBNISSE

Kindheitspädagogische Studiengänge haben sich etabliert

Früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge und Hochschulstandorte 2004 bis 2017 (Anzahl)

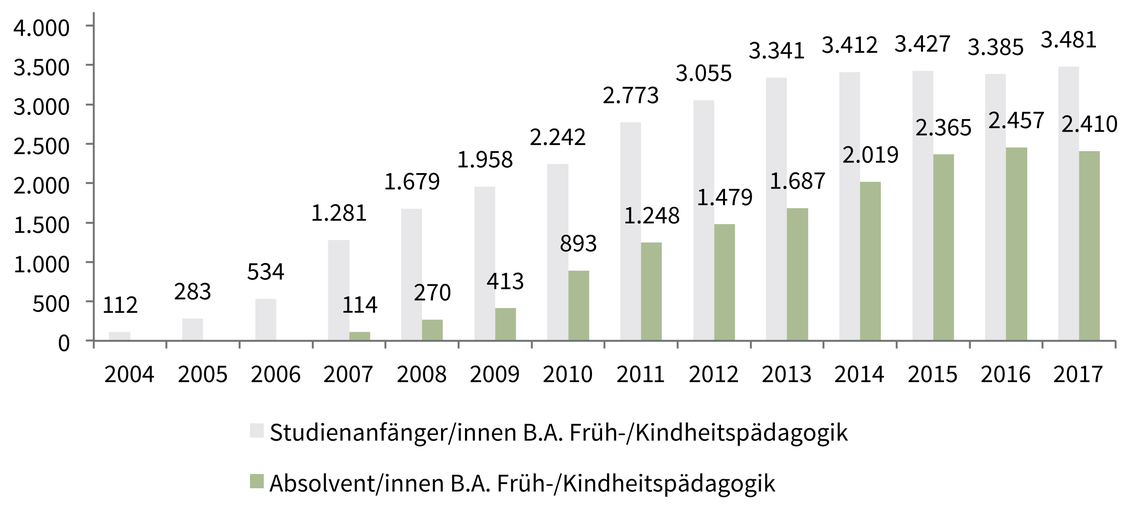


Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2018, Welle 1 bis Welle 5; eigene Recherche

Die größte Wachstumsspitze des Ausbaus wurde 2007 erreicht. Seit 2014 gibt es etwa 70 früh- bzw. kindheitspädagogische Bachelor-Studiengänge. Etwa drei Viertel der Studiengänge sind grundständig, d.h. sie setzen keine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher oder vergleichbare Ausbildung voraus.

Studienbeteiligung pendelt sich auf hohem Niveau ein

Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2017 (Anzahl)[1]



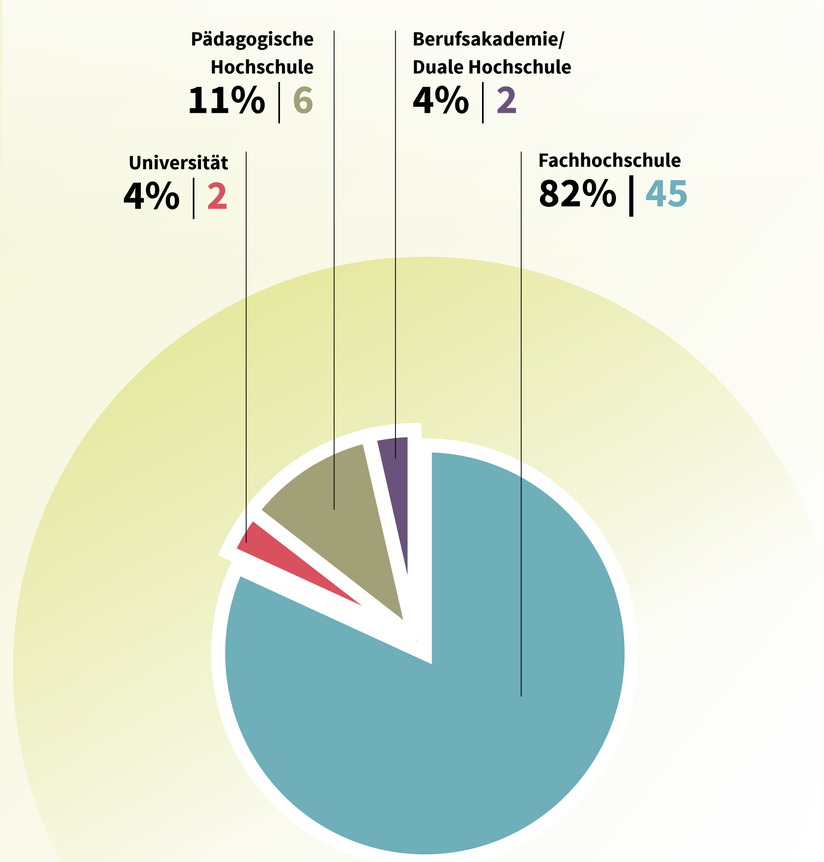
1 Fehlende Angaben wurden auf Basis von früheren Angaben bzw. Studienplatzzahlen geschätzt.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2018, Welle 1 bis Welle 5

Nach einem kontinuierlichen Anstieg bis zum Jahr 2015 pendelt sich die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger bei etwa 3.400 und diejenige der Absolventinnen und Absolventen bei etwa 2.400 ein.

Fachhochschulen dominieren

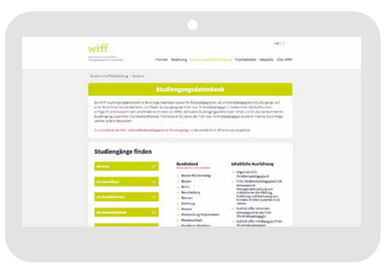
Hochschulstandorte mit früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengängen nach Hochschulform 2017 (in %; Anzahl)



Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2018, Welle 5; eigene Berechnungen
Gesamtanteile über 100% sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Der Großteil der früh- bzw. kindheitspädagogischen Bachelor-Studiengänge wird an Fachhochschulen angeboten. Selten haben auch Pädagogische Hochschulen, Universitäten sowie Berufsakademien/Duale Hochschulen ein entsprechendes Studienangebot.

Der Beitrag von WiFF



WiFF-Studiengangsdatenbank:
www.weiterbildungsinitiative.de/studium

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018

Weiterbildungsstudie

wiff
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung

Ausgangslage: Transformationsprozesse prägen das Arbeitsfeld Kita. Die Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung soll Beschäftigte im Arbeitsfeld unterstützen, mit den sich stetig verändernden Anforderungen zurechtzukommen und eigene berufliche Qualifikationen weiterzuentwickeln.

Zielsetzung: Erhöhung der Transparenz hinsichtlich Struktur und Ausgestaltung beruflicher Weiterbildung im Bereich der Frühpädagogik.

FRAGE

- Welche Bedeutung hat die Weiterbildung für die frühpädagogischen Fachkräfte?

METHODE

Das modulare Untersuchungsdesign der WiFF-Weiterbildungsstudie:

Modul 1: Weiterbildungstrends
2015–2016

Weiterbildungsveranstaltungen
Programmanalyse (N=3.963)

Modul 2: Rahmenbedingungen
2016–2017

Planungsverantwortliche
Experteninterviews (N=13)

Weiterbildungspersonal
Online-Befragung (N=535)

Modul 3: Umsetzung und Nutzung
2016–2018

Kita-Fachkräfte
Standardisierte Erhebung (N=1.585)
Gruppendiskussion/Leitungsinterviews (N=4)

Fragen nach:

- Thematischen Trends
- Zielgruppenspezifischer Ansprache
- Außendarstellung der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner
- Generierung von Weiterbildungsthemen
- Beruflichem Hintergrund des lehrenden Weiterbildungspersonals
- Transfer des Gelernten in die Kita
- Weiterbildungsverhalten der frühpädagogischen Fachkräfte

ERGEBNISSE

Das Weiterbildungsangebot zeichnet sich durch seine Vielfältigkeit und Anpassungsfähigkeit an aktuelle Herausforderungen aus.

Das lehrende Weiterbildungspersonal hat einen sozial- und frühpädagogischen Hintergrund.

Klassische Weiterbildungsbarrieren (u.a. Zeit- und Personalmangel) verhindern die Teilnahme an Weiterbildungen.

Informelles Lernen spielt eine wichtige Rolle für die Fachkräfte.

Die Leitungskräfte haben eine wichtige Steuerungsfunktion.

Weiterbildung zeigt sich nicht als Karriereinstrument.

Das Weiterbildungsverhalten der Kita-Fachkräfte ...

- zeichnet sich weiterhin durch eine sehr hohe Teilnahme an organisierten Weiterbildungen (Leitungen: 86%; päd. Mitarbeiter/-innen: 85%), informellen Lernaktivitäten (Leitungen: 97%; päd. Mitarbeiter/innen: 93%) und hohem individuellen Engagement aus.
- Der Mangel an zeitlichen und personellen Ressourcen bewirkt allerdings auch:
  - → Teilnahme mit schlechtem Gewissen gegenüber dem Team
  - → Belegung von kurzen, weniger nachhaltigen Veranstaltungen
  - → Besuch informeller Lernaktivitäten außerhalb der Arbeitszeit
  - → Einschränkungen beim Transfer der Weiterbildungsinhalte in die Kitas

ZUSAMMENFASSUNG

Die Studie stellt die heterogenen, dezentralen Strukturen des frühpädagogischen Weiterbildungssystems dar. Im Zuge der Reformprozesse in der Frühen Bildung gilt es, das Spannungsfeld zwischen subjektiven Beweggründen und bildungspolitischen Bedarfen auszuloten. Das wird u.a. dann gelingen, wenn Weiterbildung als zentraler Teil der Personalentwicklung im Arbeitsfeld Frühe Bildung verstanden wird.

Der Beitrag von WiFF

Im Erscheinen

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
DJI Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018

Personalentwicklungsstudie

wiff
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

Personalentwicklung in Kitas:

Rahmenbedingungen und Umsetzung aus Sicht der Einrichtungen

Ausgangslage: Das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ist in den letzten Jahren enorm gewachsen. Zwischen 2006 und 2016 wurden ca. 250.000 Arbeitsplätze neu geschaffen. Dadurch hat sich die Komplexität in diesem Arbeitsfeld erhöht. Um dieses auch qualitativ weiterzuentwickeln, braucht es Maßnahmen zur Personalentwicklung, die im Rahmen der pädagogischen Qualitätsentwicklung zur langfristigen Gesamtplanung von Organisationen zählen.

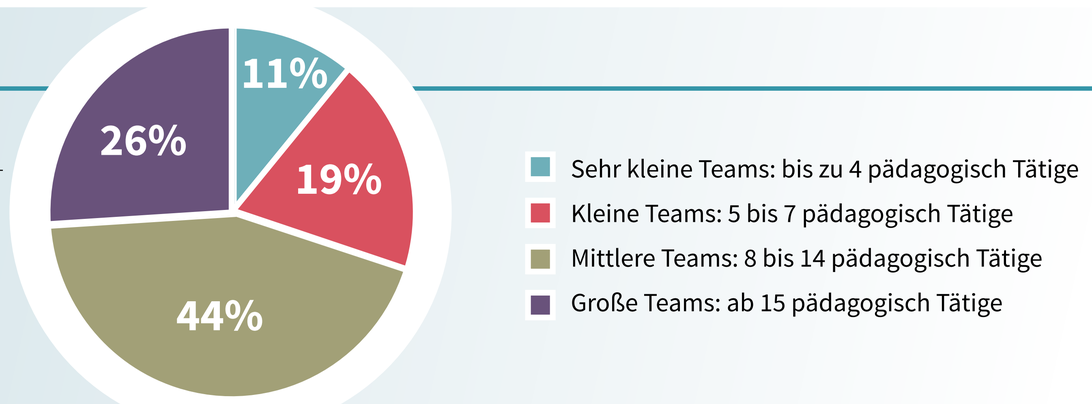
FRAGEN

- Welche Relevanz hat Personalentwicklung aus Sicht der Einrichtungen?
- Wie hängen Personalsituation und Personalentwicklung zusammen?
- Welche Personalentwicklungsaufgaben liegen beim Träger, welche bei den Einrichtungen?
- Welche Instrumente der Personalentwicklung werden in den Kitas genutzt?
- Welche Relevanz haben ausgewählte Instrumente der Personalentwicklung aus Sicht der Kitas?
- Wie zufrieden sind die Kitas mit den Personalentwicklungsmaßnahmen in ihrer Einrichtung?

METHODE

- Bundesweite postalische Befragung von 3.796 Kindertageseinrichtungen von Dezember 2017 bis Mai 2018
- Stichprobe: n = 1.431 (38%)

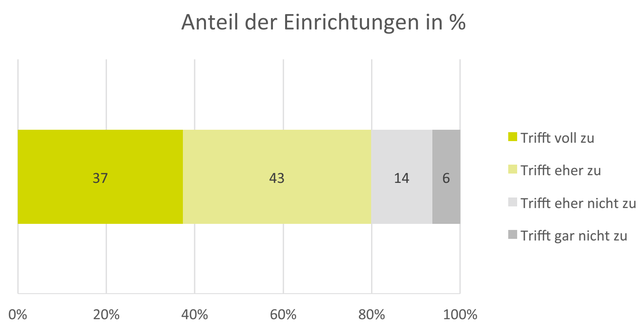
Kitas nach Teamgröße



VORLÄUFIGE ERGEBNISSE

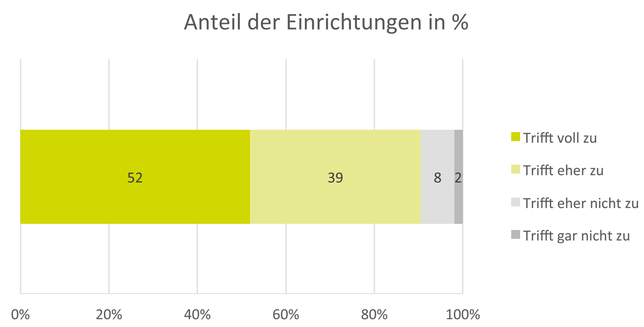
Personalentwicklung ist ein wichtiges Instrument in der Kitalandschaft

Personalentwicklung ist in den letzten 5 Jahren wichtiger geworden — *80%*



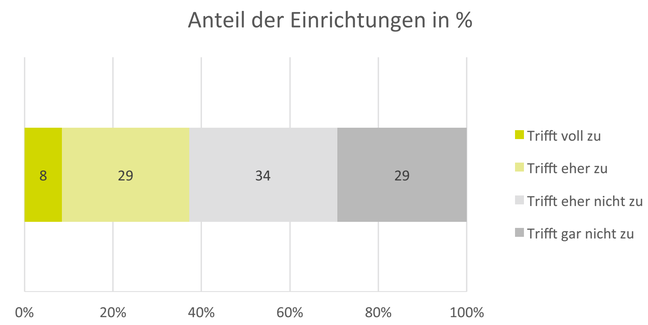
Quelle: WiFF-Personalentwicklungsstudie 2018 (n = 1.369)

Personalentwicklung ist ein wichtiges Mittel zur Personalbindung — *91%*



(n = 1.386; Gesamtanteile über 100% sind auf Rundungseffekte zurückzuführen)

Es fehlen zum Teil die nötigen Strukturen, um Personalentwicklung zu realisieren. — *37%*



(n = 1.340)

Kitas haben Probleme, Personal zu finden

- Fast alle befragten Kindertageseinrichtungen (89%) schätzen die Besetzung von Stellen für pädagogisches Personal ohne Leitungsfunktion (eher) schwierig ein.
- Jeder dritten Einrichtung fehlt aufgrund der Probleme bei der Personalgewinnung die Zeit für die Entwicklung des pädagogischen Personals, z.B. durch Fort- und Weiterbildungen.

Beteiligung unterschiedlicher Akteure an Aufgaben des Personalmanagements variiert zwischen den Kitas

Anteil der Einrichtungen in %

In die Durchführung der folgenden Aufgaben einbezogen ist:	Kita-leitung	Team	Träger	Fach-beratung	Eltern
Auswahl von Bewerbern/-innen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden	84	34	72	6	3
Entscheidung, welche pädagogische Mitarbeiterin/welcher pädagogische Mitarbeiter eingestellt wird	85	39	78	5	3
Weitergabe von Informationen über Fort - und Weiterbildung	93	27	36	21	1
Ermittlung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs für die Einrichtung	90	43	28	13	1
Ermittlung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs für die pädagogischen Mitarbeiter/innen	90	54	17	10	0
Festlegung von Themen für Fort- und Weiterbildung für die Einrichtung	87	54	27	11	2
Festlegung von Themen für Fort- und Weiterbildung für die pädagogischen Mitarbeiter/innen	86	59	18	8	1
Führen von Personal-/Mitarbeitergesprächen mit den pädagogischen Mitarbeitern/-innen	92	9	25	3	0

Quelle: WiFF-Personalentwicklungsstudie 2018 (n = 1.422)

Die Kitaleitung hat beim Personalmanagement die zentrale Rolle inne

Der Beitrag von WiFF

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018

fachkraeftebarometer.de

wiff
Weiterbildungsinitiative
Frühpädagogische Fachkräfte

Fachkräftebarometer Frühe Bildung

- Bestandsaufnahme zum Personal in der Kindertagesbetreuung und im Berufsfeld sowie zur Ausbildungssituation
- 2014 erstmalig aufgelegt, 2017 aktualisiert und erweitert, erscheint 2019 in der dritten Ausgabe
- Bereitstellung von Grundinformationen, Dokumentation von Entwicklungen und Diskussion der Ergebnisse
- Auswertung und Aufbereitung von Daten und Datensätzen amtlicher Statistiken
- Berichtsband mit Texten, Grafiken und Datentabellen
- Webportal mit Download, Länderdaten, Zahl des Monats und Archiv

www.fachkraeftebarometer.de

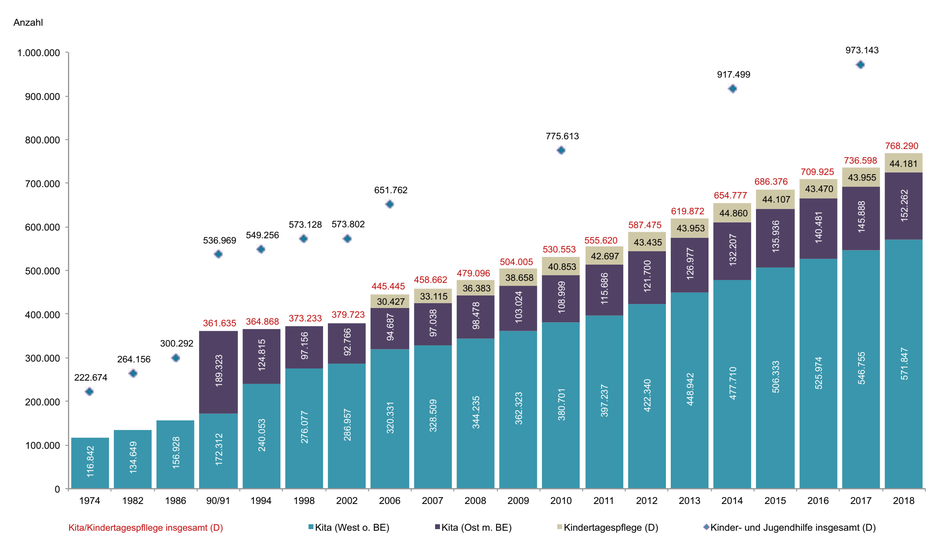
Statistische Datenbasis des Fachkräftebarometers

- Kinder- und Jugendhilfestatistik
- Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit
- Mikrozensus
- Bevölkerungsvorausberechnung
- Entgeltstatistik
- Arbeitslosenstatistik
- Hochschulstatistik
- Schulstatistik – Berufliche Schulen
- WiFF-Studiengangsmonitoring

Der Arbeitsmarkt Frühe Bildung boomt weiterhin

Allein zwischen 2006 und 2018 ist das Personal in Kindertageseinrichtungen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft um 74% auf rund 724.000 gestiegen. Wird auch die Kindertagespflege einbezogen, so waren 2018 sogar rund 768.000 Personen in der Kindertagesbetreuung beschäftigt. Der Personalbedarf wird auch in Zukunft steigen.

Tätige Personen in der Kindertagesbetreuung und in der Kinder- und Jugendhilfe 1974 bis 2018 (Deutschland, West- und Ostdeutschland; Anzahl)[1,2]



1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft; inklusive Horte (1990/91 TH und ST: ohne Horte); Deutschland: 1974 bis 1986 lediglich Westdeutschland (inklusive West-Berlin); Kindertagesbetreuung erst ab 2006 inklusive Kindertagespflege.

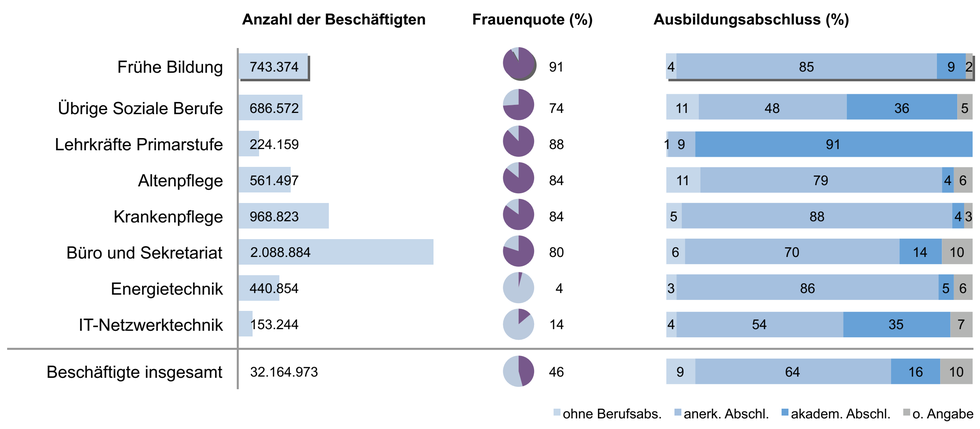
2 Gesamtpersonal in der Kinder- und Jugendhilfe: Summe der Tätigen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe a) am 31.12.2006 und in der Kindertagesbetreuung am 15.03.2007, b) am 31.12.2010 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2011, c) am 31.12.2014 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2015 sowie d) am 31.12.2016 und in der Kindertagesbetreuung am 01.03.2017.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Das Arbeitsfeld bietet günstige Beschäftigungsbedingungen

Im Vergleich zu anderen Berufsfeldern zeichnet sich die Frühe Bildung nicht nur durch das hohe Personalwachstum, sondern auch durch eine sehr hohe Frauenquote, durch einem hohen Anteil von Personen mit anerkanntem Ausbildungsabschluss und eine hohe Teilzeitquote aus. Obwohl der Anteil befristeter Verträge recht groß ist, sind die Arbeitsverhältnisse stabil, es gibt kaum Arbeitslosigkeit und die Löhne steigen.

Steckbrief der Frühen Bildung und ausgewählter Referenzberufe 2017
(Deutschland; Anzahl; in %)[1]



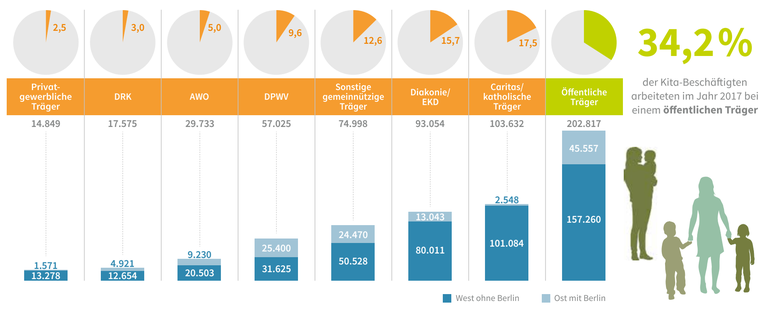
1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte, ohne Selbstständige, ohne Beamte, inklusive Auszubildende. Berufsabschluss: ohne Auszubildende. Stichtag 30.06.2017. Lehrkräfte Primarstufe: „Beschäftigte“: inklusive stundenweise beschäftigte Lehrkräfte, inklusive Beamte (Schulstatistik Stand: 2016/2017); Berufsabschluss: nach Mikrozensus 2015; ohne Berufsabschluss: inklusive ohne Angabe.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigungsstatistik; Statistisches Bundesamt (2017): Schulstatistik – Allgemeinbildende Schulen; Ausbildungsabschluss Primarstufenlehrkräfte: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus, 2015; eigene Berechnungen

Die Zahl des Monats

Monatlich wird auf dem Webportal des Fachkräftebarometers ein besonderes Ergebnis in den Mittelpunkt gestellt.

Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen nach Trägern 2017
(Deutschland; Anzahl; in %)[1,2,3]



1 Inklusive Horte. Pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

2 *AWO*: Arbeiterwohlfahrt; DPWV: Der Paritätische Wohlfahrtsverband; *DRK*: Deutsches Rotes Kreuz; *Diakonie/EKD*: Diakonie Deutschland, sonstige der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossene Träger; *Caritas/katholische Träger*: Deutscher Caritasverband, sonstige katholische Träger; *sonstige freigemeinnützige Träger*: Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, sonstige Religionsgemeinschaften öffentlichen Rechts, Jugendgruppen, -verbände, -ringe, sonstige juristische Personen oder Vereinigungen; *privatgewerbliche Träger*: Wirtschaftssunternehmen.

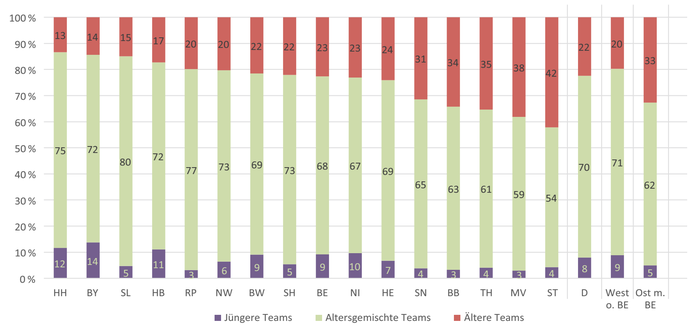
3 Gesamtanteile durch Rundungseffekt über 100%.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2017; eigene Berechnungen

Die Länder im Webportal

Ergänzend zu den Daten auf Bundesebene in der Printfassung des Fachkräftebarometers werden auf dem Webportal Daten für die einzelnen Länder ausgewiesen.

Kindertageseinrichtungen nach Altersstruktur und Ländern 2017 (in%)[1]



1 Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich) und Hauswirtschaft sowie ohne Randpersonal (Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende).

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2017; eigene Berechnungen

Der Beitrag von WiFF

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
DJI Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018

Teilhabestudie

wiff
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

Facetten von Teilhabe in integrativen Kindertageseinrichtungen

FRAGEN

- Wie treten Kinder mit und ohne „Eingliederungshilfe“ (SGB VIII/XII) als Teilnehmerinnen und Teilnehmer integrativer Kitas in Erscheinung?
- Inwieweit werden Differenzen im Betreuungsalltag integrativer Kitas bearbeitet?

Ausgangslage: Für Kitas wird die Realisierung von Teilhabe gefordert, ohne die Bedingungen zu kennen, unter denen dieser Anspruch eingelöst werden kann. Die Teilhabestudie legt offen, welche Anforderungen Kinder und frühpädagogische Fachkräfte in inklusiven Settings zu bewältigen haben. Im Fokus stehen dabei:

- zeitliche Organisation
- räumliche Gegebenheiten
- körperliche Dimension sozialer Interaktion
- Umgang mit den Dingen des Kita-Alltags

METHODE

Ethnografische Forschungsstrategie:
Eine Forscherin nimmt beobachtend an verschiedenen Alltagssituationen teil (mit und ohne Camcorder). Der Fokus liegt auf raum-zeitlich-materiellen Dimensionen und organisatorischen Zusammenhängen.

Videogestützte Beobachtung:
Zwei Kinder pro Gruppe werden für jeweils circa eine Stunde mit dem Camcorder begleitet. Der Fokus liegt auf Interaktionen mit dem unmittelbaren Umfeld.

Verarbeitung des Videomaterials in zwei unterschiedlichen Auswertungsmodi

Sequenzanalyse
Praxistheoretische Analyse

Interaktionsanalyse
Softwarebasierte Analyse

SEQUENZANALYSE

Ausgewählte Ergebnisse – Sequenzanalyse:

Praktiken des Helfens in integrativen Kindertageseinrichtungen:

- Um Abläufe im Kita-Alltag aufrechtzuerhalten, wird häufig eine Hilfsbedürftigkeit einzelner Kinder konstruiert, z.B. bei der Durchführung des Morgenkreises.
- Dabei haben Hilfeleistungen oft einen Nutzen für die helfenden Kinder, z.B. im Morgenkreis mehrmals „aktiv“ zu werden.

FELDVIGNETTE

Die Kinder sitzen gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften im Morgenkreis. Frau Linde (pädagogische Fachkraft) hält einen Stapel Baumblätter aus Pappe in der Hand, auf denen je ein Foto eines Kindes befestigt ist. Elena ist an der Reihe. Frau Linde überreicht ihr ein Blatt, mit dem Bild von Paul. Elena läuft zu Paul und gibt es ihm, dabei sagt sie etwas undeutlich „Guten Morgen“. Paul nimmt es in die Hand und steht langsam aus seiner Sitzposition am Boden auf. Während er aufsteht, ***ruft Jasmin von gegenüber: „Paul, darf ich dir helfen?“ Auch Emma bietet Paul ihre Hilfe an. Paul zeigt jedoch auf Marvin. „Darf ich dir helfen?“, ruft Jasmin nochmal. Paul reagiert nicht darauf.*** *Marvin steht auf, Paul gibt ihm sein Blatt und die beiden Jungen gehen zu einem Baum aus Pappe, der an einer Wand befestigt ist und die tägliche Anwesenheit der Kinder anzeigt.*

INTERAKTIONSANALYSE

Laufende Auswertung – Interaktionsanalyse:

- Die Studie geht davon aus, dass Interaktionen die subjektive Weltaneignung zentral unterstützen.
- Aus dem Kategorienraster wurde ein Codesystem herausgelöst, um die Interaktionen der Kinder mit ihrer Umwelt (Peers und Erwachsene) zu analysieren.
- Die Grundfrage geht auf den Bundesteilhabebericht (2008) zurück, in dem herausgestellt wurde, dass Erwachsene mit Behinderung weniger Kontakte zur Unterstützung haben, als Menschen ohne Behinderung.

Fragen, die sich aus ersten Analysen ergeben:

→ Gestalten sich Interaktionen zwischen Kindern mit und ohne „Eingliederungshilfe“ grundsätzlich unterschiedlich?

→ Was zeigt sich in Peer-Interaktionen an Gemeinsamkeiten und Ressourcen von Kindern mit und ohne „Eingliederungshilfe“, um am Kita-Alltag teilnehmen zu können?

→ Welche Rolle haben pädagogische Fachkräfte im Interaktionsprozess mit den Kindern?

→ Wie beeinflussen die Kinder (mit/ohne Eingliederungshilfe) den Kita-Alltag?

Der Beitrag von WiFF

www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Robert Bosch Stiftung
Deutsches Jugendinstitut e.V.

Stand 10 / 2018 · Bildnachweis: Felix Krammer